Tema 5. Coste del personal

5.1. Concepto (coste, gasto y pago) y conceptos retributivos
5.2. Clasificación: MOD y MOI
5.3. Tiempos
5.4. Tipos de remuneración
5.5. Las primas al trabajo
5.6. Curva de aprendizaje

Concepto

COSTE DE MANO DE OBRA

El coste de personal representa la remuneración del esfuerzo humano que se incorpora al proceso de elaboración del producto o de prestación de servicios.

Concepto

COSTE DE MANO DE OBRA

- Es el valor (todas las contraprestaciones dinerarias o en especie) de la aportación física o mental realizada en el proceso productivo o de prestación de servicios.
- Abarca aquellos costes relacionados con el personal de la empresa, tanto a nivel de salarios, como de seguros sociales, transportes y aportaciones a sistemas de pensiones complementarios.

Concepto

Las funciones de los responsables de la contabilidad interna respecto a la mano de obra son:

- Medir y controlar los tiempos de trabajo.
- Valorar los consumos del factor trabajo.
- Asignar e imputar los costes del personal a los distintos objetos de coste.
- Elaborar informes periódicos sobre rendimientos de la mano de obra por centros o departamentos, para lograr un eficaz control.

Concepto

GASTO de personal

Importe mensual o anual devengado en relación con el personal (cuentas subgrupo (64) en PGC)

COSTE de personal

Sueldos y salarios brutos , Seguridad social a cargo de la empresa, Horas extras, Cursos, Dietas, etc.

PAGO de personal

1. **Cuotas Seg. Social empresa y trabajador**
2. **Retenciones IRPF de los trabajadores**
3. **Sueldo y salarios brutos de los trabajadores**

Concepto

GASTO de personal

Importe mensual o anual devengado en relación con el personal (cuentas subgrupo (64) en PGC)

El **gasto de personal** para la empresa son las cantidades adeudadas por mano de obra durante el período considerado.

640. Sueldos y salarios
641. Indemnizaciones
642. Seguridad Social a cargo de la empresa
643. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida
644. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida
645. Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio
649. Otros gastos sociales

Concepto

COSTE de personal

Sueldos y salarios brutos , Seguridad social a cargo de la empresa, Horas extras, Cursos, Dietas, etc.

- **Coste anual**: todos los conceptos que corresponden a un año completo.
- **Coste mensual** dividiremos por:
  - 12 meses (si la empresa no cierra 1 mes por vacaciones, se reparte uniformemente a lo largo del año).
  - 11 meses (si la empresa cierra 1 mes por vacaciones y por lo tanto en ese mes no hay producción).
- **Coste diario**: por días trabajados.

Concepto

PAGO de personal

1. Cuotas Seg. Social empresa y trabajador

- **Cuota de Seg. Social**: se paga mensualmente el importe del mes anterior.
- El importe a pagar a la SS es: Cuota patronal SS (+) Cuota retenida de SS al trabajador.

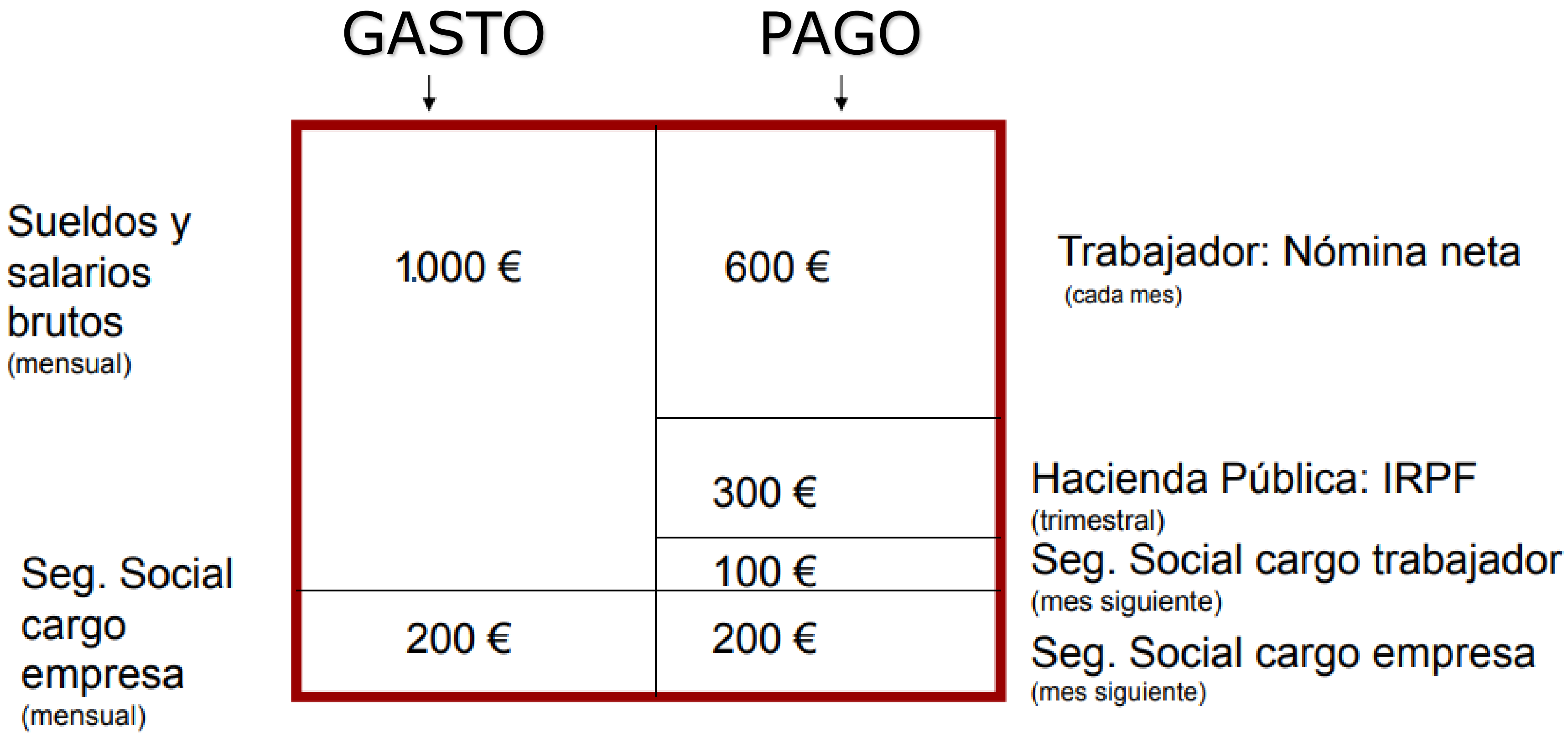
2. Retenciones IRPF de los trabajadores

- A **Hacienda** se paga después de cada trimestre (abril, julio, octubre y enero).
- El importe a pagar es el correspondiente de los tres meses anteriores.

3. Sueldo líquido o nómina neta a los trabajadores

- **Sueldo neto** = Sueldo base (+) Complementos (-) Retención SS (-) Retención IRPF

Concepto


GASTO
PAGO
Sueldos y salarios brutos
(mensual)
1.000 €
600 €
Trabajador: Nómina neta
(cada mes)
300 €
Hacienda Pública: IRPF
(trimestral)
100 €
Seg. Social cargo trabajador
(mes siguiente)
Seg. Social cargo empresa
(mensual)
200 €
200 €
Seg. Social cargo empresa
(mes siguiente)

Ejemplo (1)

Los sueldos base brutos mensuales (sin Seg. Soc.) de todos los trabajadores de una empresa son 1.500.000 €. La empresa abona dos pagas extras en los meses de junio y diciembre por el mismo importe. La empresa cierra el mes de agosto por vacaciones

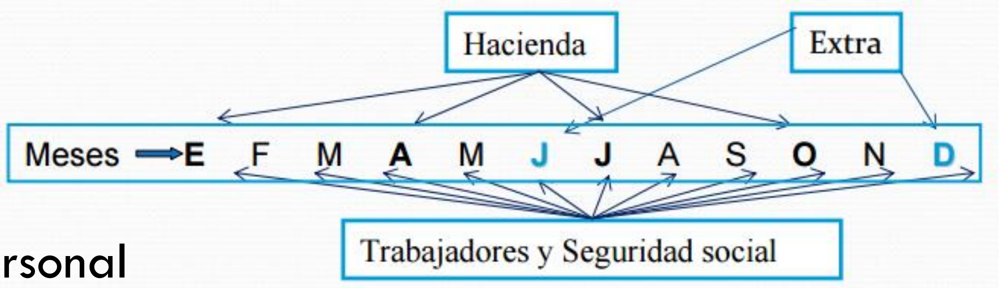
Las retenciones por la seguridad social efectuadas a los trabajadores ascienden a 50.000 € mensuales.

La seguridad social patronal o a cargo de la empresa es de 450.000 € mensuales.

Y la retención a cuenta del IRPF que se efectúa a los trabajadores asciende a 175.000 € mensuales en total.

SE PIDE:

- Coste mensual de personal
- Gasto mensual de personal
- Pago mensual en concepto de personal



Solución

Coste

Solución

Gasto

Solución

Pago

Solución

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Pago						
Gasto						
Coste						

Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre

Conceptos retributivos

Salario base: Contraprestación básica del trabajo, fijada por unidad de tiempo o de obra.

Seguridad social: Aportaciones empresa.

Pagas extraordinarias: El trabajador tiene derecho a dos pagas extras (*Navidad y otra en el mes que se fije en el convenio*).

Complementos salariales:

- Complementos vinculados a la persona.

  Remuneran circunstancias personales (antigüedad, titulación, complementos autonómicos…)

- Complementos vinculados al trabajo realizado:

  - *De puesto de trabajo: peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, toxicidad, penosidad,…*
  - *Por cantidad y calidad del trabajo. Horas extraordinarias, primas,…*

- Complementos vinculados a los resultados.

  La participación en beneficios en función de la cual el trabajador participa del excedente empresarial.

Contingencias objeto de cotización

Contingencias Comunes: cubren accidentes o enfermedades que tienen lugar cuando se da fuera del ámbito laboral. Dentro de estas contingencias se encuentran:

- Baja médica por enfermedad común,
- La baja por accidente no laboral,
- Baja por maternidad y paternidad,
- La baja por riesgo durante el embarazo,
- La jubilación,
- Prestaciones por muerte y supervivencia.

Empresa: 23,60% y Trabajador: 4,70%

Contingencias Profesionales: cubren las enfermedades o accidentes en el ámbito laboral y por causas laborales. Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP).

Cotiza la empresa, no se retiene nada del salario al trabajador. La empresa cotiza por dos conceptos:

- Por incapacidad temporal (IT),
- Por invalidez, muerte y supervivencia (IMS).

Empresa: Tarifa de Primas y Trabajador no cotiza

Depende de la actividad económica:

- *Trabajo en una mina: 7,15%*
- *Ingeniería civil, construcción…: 6,70%*
- *Ferretería, fontanería…: 3,30%*
- *Educación, Hostelería, Telecomunicaciones…: 1,50%*
- *etc.*

Contingencias objeto de cotización

Desempleo: Otorga protección cuando se produce tal circunstancia, según contrato.

Empresa: 5,50% y Trabajador: 1,55%

6,70% y 1,60% contrato duración determinada

Formación profesional: Para fines de formación y recalificación.

Empresa: 0,60% y Trabajador: 0,10%

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA): Garantiza las deudas contraídas por las empresas en crisis con sus trabajadores.

Empresa: 0,20% y Trabajador no cotiza

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI): Es un impuesto creado por la última reforma de las pensiones (desde enero de 2023).

Empresa: 0,50% y Trabajador: 0,10%

Base de cotización. Se establece cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La base de cotización viene determinada por la remuneración total, que mensualmente tiene derecho a percibir el trabajador.

http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537

Periodo de liquidación.: Total días 30 Tipo M

I. DEVENGOS — **TOTALES**

1. Percepciones salariales

Salario base	1.073,91
Horas extraordinarias	
Gratificaciones extraordinarias	
Salario en especie	
Complementos salariales	
PLUS DE TRANSPORTE	61,36
Parte P.P.Extras	178,99

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos

Prestaciones de la Seg. Soc. y Mutua

Otras percepciones no incluidas en la base de cotización

A. TOTAL DEVENGADO................................ 1.314,26

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Contingencias comunes	4,70 %	61,77	1. TOTAL APORTACIONES			83,45
Desempleo	1,55 %	20,37	2. I.R.P.F.	8,89	%	116,84
Formación profesional	0,10 %	1,31	3. Valor productos en especie			
Horas extraordinarias:						
Emergencia.....................						
Otras horas						

Firma y sello de la empresa

B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) 200,29

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) 1.113,97

30 de junio de 2016

RECIBI,

Cuenta: -

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA S.SOCIAL, APORTACION DE LA EMPRESA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.

1. Contingencias comunes	Base	%	Cuota emp
Remuneración mensual	1.314,26		
Prorrata pagas extras			
Otras situaciones			
Total	1.314,26	23,60	310,17
Otros conceptos			
3. Cotización adicional			
Horas extras emergencia			
Horas extras			

2. C. profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
i.t. e i.m.s.	1.314,26	1,00	13,14
Desempleo	1.314,26	5,50	72,28
Formación profesional		0,60	7,89
Fondo garantía salarial		0,20	2,63
Total aportaciones			406,11

4. Base IRPF	Dinerarias	En especie	Exenta
	1.314,26		

Coste empresa 1.720,38

COSTE TRABAJADOR = SALARIO BRUTO + COTIZACIÓN SEG. SOC. EMPRESA

Periodo de liquidación.: Total días 30 Tipo M

I. DEVENGOS **TOTALES**

1. Percepciones salariales

Salario base	1.073,91
Horas extraordinarias	
Gratificaciones extraordinarias	
Salario en especie	
Complementos salariales	
PLUS DE TRANSPORTE	61,36
Parte P.P.Extras	178,99

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos

Prestaciones de la Seg. Soc. y Mutua

Otras percepciones no incluidas en la base de cotización

A. TOTAL DEVENGADO 1.314,26

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.

Contingencias comunes	4,70 %	61,77	1. TOTAL APORTACIONES		83,45
Desempleo	1,55 %	20,37	2. I.R.P.F.	8,89 %	116,84
Formación profesional	0,10 %	1,31	3. Valor productos en especie		
Horas extraordinarias:					
Emergencia					
Otras horas					

Firma y sello de la empresa

B. TOTAL A DEDUCIR (1+2+3+4+5) 200,29

LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B) 1.113,97

30 de junio de 2016

RECIBI,

Cuenta: -

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA S.SOCIAL, APORTACION DE LA EMPRESA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCION DEL I.R.P.F.

1. Contingencias comunes	Base	%	Cuota emp
Remuneración mensual	1.314,26		
Prorrata pagas extras			
Otras situaciones			
Total	1.314,26	23,60	310,17
Otros conceptos			

2. C. profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
i.t. e i.m.s.	1.314,26	1,00	13,14
Desempleo	1.314,26	5,50	72,28
Formación profesional		0,60	7,89
Fondo garantía salarial		0,20	2,63
Total aportaciones			406,11

3. Cotización adicional
Horas extras emergencia
Horas extras

4. Base IRPF	Dinerarias	En especie	Exenta
	1.314,26		

Coste empresa 1.720,38

PAGO TRABAJADOR = SALARIO BRUTO – DESCUENTO SEG. SOC. TRABAJADOR – DESCUENTO IRPF

NIF. aaaaaaaaa 5698

EMPRESA	DOMICILI	N. INS. S.S.
gggggggggggggggggggggggggggg	aaaaaaaaa,aaaaaaaaaaaa	aaaaaaaaaaaaaa

TREBALLADOR/A	CATEGORIA	NºMATRIC	ANTIGUITAT	DNI
aaaaaaaaaaaaaaaaa,aaaaaaaaaaa	DIRECTOR B		10 MAI 19	

N. AFILIACIÓ SS	TARIFA	COD.CT	SECCIÓ	NRO.	PERÍODE	TOT. DIES
aaaaaaaaaaaaaa	1	402		19	MENS aaaaaaaaaaaaaaaaaaaaaa	30

QUANTIA	PREU		CONCEPTE	PERCEPCIONS	DEDUCCIONS
3,00	30,000	1	*SOU BASE	90,00	
		30	*PART PROPORCIONAL P.EXTRES	15,00	
		33	*COMPTE CONVENI	2.301,08	
		995	COTITZACIO CONT.COMU 4,70		48,08
		996	COTITZACIO FORMACIO 0,10		1,02
		997	COTITZACIO DESOCUPAC 1,60		16,37
		999	COTITZACIO I.R.P.F. 10,00		240,61

REM. TOTAL	P.P.EXTRES	BASE SS	BASE A.T. i ATUR	BASE IRPF	T. PERCEPCIONS	T. DEDUCCIONS
2.406,08		1.023,00	1.023,00	2.406,08	2.406,08	306,08

* Percepcions Salarials subjectes a Cot. SS - Percepcions no Salarials excloses Cot. SS

DATA
31 MAIG 2019
REUS

SEGELL EMPRESA HE REBUT

LÍQUID A PERCEBRE
2.100,00

IBAN:
SWIFT/BIC:

DETERMINACIÓ DE LES BASES DE COTITZACIÓ A LA S.S. I CONCEPTES DE RECAPTACIÓ CONJUNTA I APORTACIÓ DE L'EMPRESA

CONCEPTE		BASE	TIPUS	APORTACIÓ EMPRESARIAL
1. Contingències comuns		1.023,00	23,60	241,43
2. Contingències professionals i conceptes de recaptació conjunta	AT i MP	1.023,00	1,50	15,34
	Atur	1.023,00	6,70	68,54
	Formació Professional	1.023,00	0,60	6,14
	Fons Garantia Salarial	1.023,00	0,20	2,05
3. Cotització addicional hores extraordinàries				

Clasificación

MANO DE OBRA

M.O.D. (Mano de Obra Directa). Indica el coste que se encuentra vinculado al producto y no necesita ningún criterio de reparto.

ej. Operarios relacionados directamente con las producción (el trabajador que opera la maquina que monta el chasis en un Seat Leon en la cadena de montaje de Martorell)

M.O.I. (Mano de Obra Indirecta). Es un coste que para ser imputado al producto/sección necesitará la utilización de sistemas de reparto, porque afecta a varios productos/secciones.

ej. trabajador que supervisa la cadena de montaje de Martorell, los vendedores del departamento comercial, el auxiliar administrativo, etc.

Los tiempos

CONTROL DE LA MANO DE OBRA

1) **Control de tiempo de presencia:**

   es el tiempo que el empleado está en su puesto de trabajo.

2) **Control de tiempo de trabajo:**

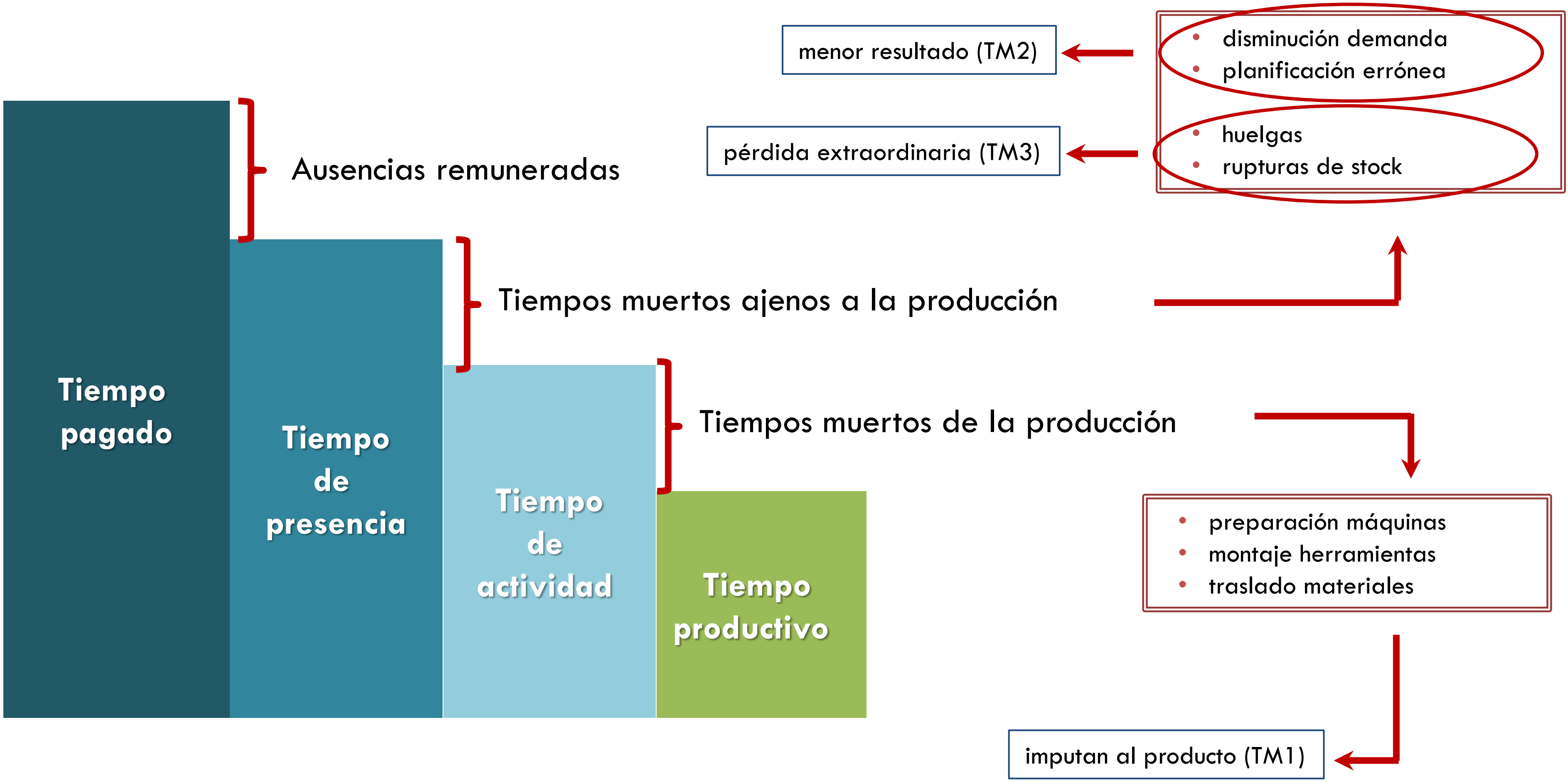
   es el tiempo en el que el trabajador se dedica a realizar tareas asignadas.

3) **Control de tiempo muerto:**

   es la diferencia entre el tiempo de presencia y el de trabajo.

   es necesario determinar los motivos de los tiempos muertos.

Los tiempos



menor resultado (TM2)
disminución demanda
planificación errónea
pérdida extraordinaria (TM3)
huelgas
rupturas de stock
Ausencias remuneradas
Tiempos muertos ajenos a la producción
Tiempos muertos de la producción
Tiempo pagado
Tiempo de presencia
Tiempo de actividad
Tiempo productivo
preparación máquinas
montaje herramientas
traslado materiales
imputan al producto (TM1)

Los tiempos

TM	MOTIVO
1	Circunstancias **normales** equipo productivo:

- Preparación trabajo o máquinas
- Montaje herramientas
- Traslado materiales y productos
- Paso entre actividades

….

TRATAMIENTO

- Imputar al coste del producto

Los tiempos

TM	MOTIVO
2	Bajo volumen de actividad por: • Disminución demanda • Planificación errónea

	TRATAMIENTO

- Imputar al resultado del período como coste de subactividad

Los tiempos

TM MOTIVO

3 Ajenos a la explotación (extraordinarios)

- Paradas luz
- Huelgas
- Rupturas de stock

….

TRATAMIENTO

- Pérdida extraordinaria

Ejemplo (2)

Una empresa se dedica a la fabricación de dos productos diferentes "A" y "B". El salario del mes de enero correspondiente a tres trabajadores ascendió a 4.800 € brutos. Seguridad Social a cargo de la empresa, durante este mes: 1.584 €. A cada trabajador se le pagan 2 pagas extras de 1.600 € cada año. Seguridad Social del trabajador es de 305 € e IRPF de 576 €.

Tiempo de presencia de los tres trabajadores: 400 horas en total.

Producción: 10 unidades de producto acabado "A" que necesitan 28 horas de trabajo cada una y 7 unidades de producto acabado "B" que necesitan 10 horas cada una.

Se pide:
El tratamiento del coste del tiempo muerto que se deriva de la información anterior en los dos casos:

a) El tiempo dedicado a preparación de maquinaria para el proceso productivo. Se repartirá entre los dos productos en función del tiempo de trabajo requerido para la producción de cada línea de productos.
b) El tiempo perdido por errores de planificación productiva.

Solución

a) El tiempo dedicado a preparación de maquinaria para el proceso productivo. Se repartirá entre los dos productos en función del tiempo de trabajo requerido para la producción de cada línea de productos.

Solución

COSTES	A	B	TOTAL
Consumo MP X			
Consumo MP Y			
TOTAL COSTE MP			
Coste personal			
Coste tiempos muertos personal			
S. Taller II			
TOTAL COSTE INDUSTRIAL			
número unidades fabricadas			
COSTE INDUSTRIAL UNITARIO			

Solución

b) El tiempo perdido por errores de planificación productiva.

Tipos de remuneraciones

Por tiempo de presencia: Se entrega un importe determinado a cambio de la prestación de un trabajo durante un cierto tiempo.

- Es independiente de la productividad.
- El salario es el mismo, pero para la empresa el coste depende del rendimiento.

A destajo: Se paga en función de la actividad realizada, sin tener en cuenta el tiempo empleado.

Mixto de los anteriores: Se paga por lo realizado, pero con un mínimo garantizado.

Las primas al trabajo

La **productividad** del trabajo se puede expresar como:

- El número de horas/hombre necesarias para obtener una cantidad dada de producto.
- Por el volumen de producción que se obtiene de una cantidad dada de horas/hombre.

Las **primas** buscan incrementar la productividad y el rendimiento de los empleados, estimulando el esfuerzo y espíritu de cooperación del trabajador.

- Primas en función del rendimiento del trabajador a ritmo libre.
- Primas en función de un rendimiento impuesto.

¿Cuánto cuesta una hora de trabajo a la empresa?

Coste anual

Salario base
+ Pagas extraordinarias
+ Devengos voluntarios
+ Complementos salariales
+ Cuota patronal Seg. Soc.
+ Otros

Coste anual (K)

Tiempo de prestación real

Tiempo de calendario (en horas)
- Domingos
- Fiestas no recuperables
- Vacaciones retribuidas
- Permisos y licencias
- Enfermedad
- Otros

Tiempo inhábil (Domingos, Fiestas no recuperables, Vacaciones retribuidas)

Tiempo no aplicado (Permisos y licencias, Enfermedad, Otros)

Tiempo de prestación real (T) — tiempo presencia

Coste hora para la empresa = K / T

¿Cuánto cuesta una hora de trabajo a la empresa?

El coste anual para dos trabajadores. Han trabajado 1.700 hs cada uno:

Coste anual

Salario base	**3.000 €/mes x 12 =**	**36.000**
+ Pagas extraordinarias	2 x 3.000 € =	6.000
+ Devengos voluntarios	Plus x nocturnidad =	1.200
+ Complementos salariales	Quinquenios =	300
+ Cuota patronal Seg. Soc.		9.000
+ Otros		
--------------------------------	--	
Coste anual (K)		52.500

Coste hora para la empresa = K / T

Ejemplo (3)

Una empresa quiere conocer el coste por hora de los oficiales 1ª de su empresa a partir de la siguiente información mensual, para el año 2014.

- Salario base: 875 €
- 2 Pagas extra: 800 €
- Antigüedad media: 83 €
- Plus del convenio: 23 €
- Seg. Social Patronal: 184 €

El tiempo inhábil es de 105 días. Por licencias y enfermedad calcula una media de 5 días. La jornada laboral es de 8 horas.

Ejemplo (4)

Una empresa paga a sus operarios 10 € por unidad de producto fabricada, garantizando un mínimo mensual de 900 €.

En el mes actual la producción de los cuatro empleados que trabajan en el departamento A-1 ha sido la siguiente:

- Operario Marc – 100 piezas
- Operario Jordi – 82 piezas
- Operario Carles – 121 piezas
- Operario Oriol – 94 piezas

Determinar el salario cobrado por cada empleado.

Operario	Unidades fabricadas	€ x unidad	Salario x unidad	Salario garantizado	Salario cobrado
Marc					
Jordi					
Carles					
Oriol					

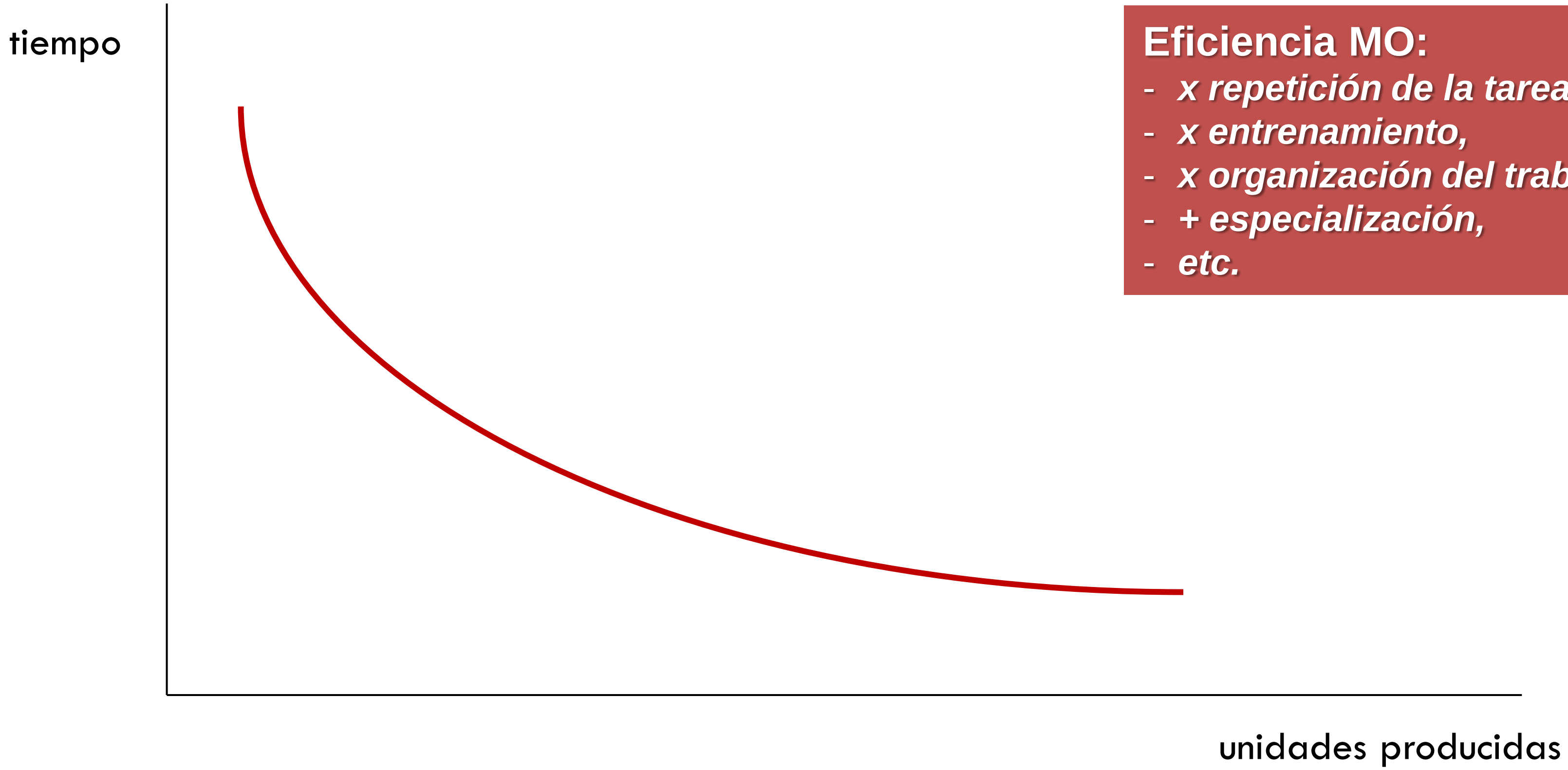
Curva de aprendizaje

- La eficacia de un trabajador aumenta a medida que un acto se repite como consecuencia del fenómeno de aprendizaje o de la experiencia.

- La **curva de aprendizaje** relaciona el número de horas de MOD necesarias para la ejecución de una tarea con el número de veces que esta tarea ha sido ejecutada.
  - En general, cada vez es preciso menos tiempo para efectuar dicha tarea.
  - En el análisis del tiempo se denomina "efecto aprendizaje" al ahorro en el consumo de horas de MOD por unidad productiva.

- Los estudios empíricos nos muestran que el tiempo de ejecución de una tarea dada decrece en un porcentaje constante cada vez que se dobla el número total de unidades producidas.

Curva de aprendizaje



Eficiencia MO:
- ***x repetición de la tarea,***
- ***x entrenamiento,***
- ***x organización del trabajo ,***
- ***+ especialización,***
- ***etc.***

Ejemplo (5)

Una asesoría económica y jurídica tiene una plantilla formada por 3 economistas, 1 abogado, 1 director comercial (todos ellos con un nivel retributivo 1) y 4 auxiliares administrativos (nivel 11).

- Los datos relativos a las retribuciones son los siguientes:
  - Pagas extraordinarias (salario base): en junio y en diciembre
  - Seguridad social a cargo de la empresa: 26% del: salario base + complemento extrasalarial + pagas extraordinarias.

SE PIDE: Calcular el coste de personal por empleado y el coste total de personal.

Categoría	Salario base mensual	Complemento extrasalarial mensual
Nivel 1	1.195 €	550 €
Nivel 11	688 €	80 €

Categoría	Salario base	Complemento extrasalarial	Paga extra	Total devengo mensual	Seguridad Social	**Coste x empleado**	Nº	**Coste laboral total**
3 economistas	1.195,00	550,00						
1 abogado	1.195,00	550,00						
1 director comercial	1.195,00	550,00						
4 aux. administrativos	688,00	80,00						

Ejemplo (6)

En la fabricación de 500 unidades de cafeteras eléctricas en un período de cálculo se ha utilizado:

- 2.500 h de oficial 1ª a 7,64€/h

- 5.300 kg de MP (utiliza el sistema FIFO para valorar las salidas)
  - Ex. inicial = 1.000kg. a 4,25€/kg
  - Compras = 5.000kg. a 4,30€/kg

- Los costes industriales de fabricación son de 2.400€

SE PIDE: Calcular el coste unitario de producción de las cafeteras.

Ejemplo (7)

En el ejemplo anterior se ha determinado el coste unitario de producción de las 500 cafeteras. Ahora se aporta la siguiente información complementaria:

- Las existencias iniciales de cafeteras son 12.000u a 78,13€/u.
- Las ventas del período son de 1.200u cafeteras a 100€/u (valoración LIFO).
- Los costes comerciales del período son de 16.400€.
- Los costes administrativos del período son de 10.500€

SE PIDE: Calcular el resultado del período.